

João Pereira da Silva

De: DAJSL [dajsl@cip.org.pt]
Enviado: sexta-feira, 27 de Junho de 2014 13:12
Para: Comissão 10ª - CSST XII; 'jcanavarro@psd.parlamento.pt'
Cc: a.saraiva@cip.org.pt; Gregorio Novo
Assunto: Proposta de Lei n.º 230/XII (3ª) e Proposta de Lei n.º 231/XII (3ª) - Notas críticas da CIP
Anexos: PL 230.XII - 7ª alteração ao CT - Nota crítica da CIP (27.06.2014).pdf; PL 231.XII - Prorrogação do n.º 4 do artigo 7º da L23.2012 - Nota critic....pdf

Importância: Alta

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	499337
Entrada	nº 311 Data 27.04.2014

Exmo. Senhor
Dr. José Manuel Canavarro
Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho da Assembleia da República,

Na sequência de orientação prévia do Senhor Presidente da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, junto se remete a V. Ex.ª, em anexo, Notas Críticas da CIP à:

- Proposta de Lei n.º 230/XII (3ª) — Proceda à sétima alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- Proposta de Lei n.º 231/XII (3ª) — Prorroga o prazo de suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Com os melhores cumprimentos.

Gregório Rocha Novo

Diretor



DAJSL - Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais
Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel.: +351213164700
Fax: +351213579986
E-mail: dajsl@cip.org.pt

Proposta de Lei n.º 231/XII
Prorroga o prazo de suspensão das disposições de
instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e das
cláusulas de contratos de trabalho a que se refere o n.º 4 do
artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho

– Nota Crítica da CIP –

1.

Através da Proposta de Lei (PL) em referência, o Governo pretende, como indica na respetiva "Exposição de Motivos", "*proceder à prorrogação do prazo de suspensão previsto no n.º 4 do artigo 7.º da referida Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, até ao final do ano de 2014*".

Refere o Governo, na mesma "Exposição de Motivos", que "*Na 11.ª Avaliação do Programa de Assistência Económica e Financeira, pretendia-se que o Governo reduzisse o valor da indemnização a atribuir ao trabalhador em caso de despedimento ilícito, fazendo-o aproximar do que resulta da compensação devida pela cessação lícita de contrato de trabalho. No âmbito da 12.ª, e última, Avaliação do Programa de Assistência Económica e Financeira, o Governo apresentou, como alternativa, um conjunto de medidas que visam a dinamização da contratação coletiva, indo ao encontro quer das preocupações dos parceiros sociais, quer dos interesses dos trabalhadores e empregadores.*" (sublinhado nosso).

Ora, se se tratou de uma alternativa, esta foi, como tal, equacionada só e tão pelo Governo, já que nunca assim foi colocada aos Parceiros Sociais.

Por outro lado, no entender da CIP, o expresso pelo Governo como "*conjunto de medidas que visam a dinamização da contratação coletiva*" fica muito aquém do necessário para se obter esse desiderato.

2.

A CIP consensualizou, nos últimos anos, com o Governo e a maioria do Praceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) o "*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*" (CCCE), de 18 de janeiro de 2012, e, na sequência e materializando parte desse Compromisso, o projeto de diploma que aprovou a revisão do Código do Trabalho de 2009 (vertido na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho).

Ora, o equilíbrio do citado CCCE e das soluções que, subsequentemente, foram incorporadas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, viram-se desvirtuados perante as declarações de inconstitucionalidade, constantes do Acórdão do Tribunal Constitucional (TC) n.º 602/2013, que tiveram por objeto, para o que agora nos interessa, os n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 7º da Lei n.º 23/2012, respetivamente, sobre: o descanso compensatório associado ao trabalho suplementar, desde que previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; a majoração de 3 dias de férias, desde que prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho; e os custos do trabalho suplementar nos níveis constantes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, a partir de 01 de agosto de 2014.

3.

De acordo com o próprio Acórdão do TC, por força do princípio do pedido, as declarações de inconstitucionalidade acima identificadas limitaram-se "*à apreciação da constitucionalidade do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, na parte em que estabelece a nulidade, redução ou suspensão de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, por violação do direito de contratação coletiva (estando excluída a apreciação da constitucionalidade do mesmo artigo na parte em que se refere às cláusulas de contratos individuais de trabalho)*" (v. pontos 9. e 38. do citado Acórdão).

Por outro lado, foi, também, o próprio TC a apontar que as matérias em causa na mesma decisão se encontram dentro da chamada "*reserva de convenção coletiva*" – entendida esta como um "*conjunto minimamente significativo de matérias aberto a essa negociação*" –, constitucionalmente protegida pelos artigos 56º, 58º e, sobretudo, 59º da Constituição da República Portuguesa (CRP), pelo que terá de ser no âmbito da própria negociação coletiva que tais matérias terão de ser equacionadas e resolvidas.

Assim sendo, impunha-se – e impõe-se – não só a adoção de medidas que incentivem as partes a negociar, como, do mesmo passo, tempo e espaço para o fazerem.

4.

Ora, a projetada prorrogação constante da PL em apreço, ao suspender tão só até 31 de dezembro de 2014 as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho, que tenham entrado em vigor antes de 1 de agosto de 2012, e que disponham sobre acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho e retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, não responde, razoavelmente, àquele objetivo.

Assume foros de meridiana clareza que nem todas as convenções coletivas em que se revelam necessários ajustamentos nos domínios em causa têm condições para o fazer até ao final do corrente ano.

E não se pode minimizar que, em algumas dessas convenções coletivas, os acréscimos retributivos devidos pela prestação de trabalho suplementar ou por trabalho normal prestado em dia feriado, triplicam, e mesmo quadruplicam, os valores legais.

5.

Mas um outro reparo crítico merece tratamento autónomo.

É que o Governo pretende ir muito para além do previsto no já mencionado Acórdão do TC, intentando, através da PL em apreço, revogar conteúdos que não foram considerados inconstitucionais.

De facto, como se viu no ponto 3. da presente Nota Crítica, por força do princípio do pedido, as declarações de inconstitucionalidade do TC limitaram-se "*à apreciação da constitucionalidade do artigo 7.º da Lei n.º 23/2012, na parte em que estabelece a nulidade, redução ou suspensão de disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho*" (sublinhado nosso), sem tocar nas cláusulas de contratos de trabalho, às quais também aludem os n.ºs 2, 3 e 5 desse mesmo artigo 7º da Lei n.º 23/2012.

Assim sendo, ao projetar, como projeta, pura e simplesmente revogar os n.ºs 2, 3 e 5 do artigo 7º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, na redação do artigo 2º da PL, é o Governo, por decisão política (e não o TC, por decisão judicial), a introduzir ainda maiores desequilíbrios em domínios nos quais o próprio Governo se comprometeu.

Esta situação é, pois, completamente inaceitável e coloca em causa a confiança que deve imperar entre parceiros com assento na Concertação Social.

6.

A CIP reitera, assim, a necessidade de prolongar por mais dois anos, ou seja, até 01 de agosto de 2016, a suspensão da eficácia das cláusulas dos instrumentos de regulamentação coletiva relativas aos acréscimos devidos pela realização de trabalho suplementar ou trabalho normal prestado em dia feriado.

Mias uma vez se vinca que o Tribunal Constitucional deixou como única via para a resolução deste problema a negociação coletiva.

Ora, reafirma-se, não é, de todo, prospetivável que, até ao final do ano, toda a contratação coletiva em que esta equação se revela necessária tenha condições para o fazer.

Aliás a CIP, apenas pretende a prorrogação da suspensão em causa por mais dois anos, quando o ponto de partida, constante do já citado “*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*”, de 18 de janeiro de 2012, refletido no n.º 5 do artigo 7º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho – dispositivo que também foi objeto de consenso –, previa que a redução em 50% dos acréscimos previstos em IRCT, se entretanto essas matérias, em sede de contratação coletiva, não tivessem sido consensualizadas, não estava sujeita a nenhum limite temporal.

Por outro lado, a CIP considera absolutamente inaceitável pretender, pura e simplesmente, revogar dispositivos que foram considerados, tão só, parcialmente inconstitucionais.

Neste contexto, seguem-se, relativamente à PL em análise, as alterações que são necessárias introduzir na redação do artigo 7º da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho:

Artigo 7.º

[...]

1 – [...].

2 – ~~*[Revogado]*~~. *São nulas as cláusulas de contratos de trabalho celebrados antes da entrada em vigor da presente lei que disponham sobre descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado.*



3 – ~~Revogado~~. *As majorações ao período anual de férias estabelecidas em cláusulas de contratos de trabalho posteriores a 1 de dezembro de 2003 e anteriores à entrada em vigor da presente lei são reduzidas em montante equivalente até três dias.*

4 – Ficam suspensas até 31 de ~~dezembro~~ julho de ~~2014~~ 2016, as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho, que tenham entrado em vigor antes de 1 de agosto de 2012, e que disponham sobre:

a) [...];

b) [...].

5 – ~~Revogado~~. *Após o prazo referido no número anterior sem que as referidas cláusulas de contratos de trabalho tenham sido alteradas, os montantes por elas previstos são reduzidos para metade, não podendo, porém, ser inferiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho.*

27.junho.2014